

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 07/277

Présidente : Mme FONTAINE

Greffier lors des débats : Raymond HUYNH

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 16 Juillet 2008

PARTIES DEVANT LA COUR

APPELANT

La Société X
siège social : - 98800 NOUMEA

représentée par la SELARL BENECH-BOITEAU-PLAISANT, avocats

INTIMÉ

M. Y
né le...à ...
demeurant à NOUMEA

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par jugement du 20 avril 2007 auquel il est fait référence pour l'exposé des faits, de la procédure, des prétentions et moyens des parties le Tribunal du Travail a :

- déclaré que M. Y travaillait pour la société X dans le cadre du contrat à durée indéterminée signé le 1er septembre 2005,
- débouté M. Y de ses demandes fondées sur le contrat du 15 mars 2005 relatives à un rappel de salaire, aux heures supplémentaires, aux congés payés et à la prise en charge des frais de voyage et de déménagement,
- déclaré le licenciement de M. Y dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamné la Société X à payer à M. Y les sommes suivantes :

- . 250.000 FCFP à titre d'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse,
- . 137.500 FCFP à titre d'indemnité compensatrice de délai-congé,

le tout avec intérêts au taux légal à compter du 12 avril 2006,

- débouté la Société X du surplus de ses demandes,
- condamné la Société X aux dépens et au paiement de la somme de 80.000 FCFP au titre des frais irrépétibles de M. Y.

PROCEDURE D'APPEL

Par requête d'appel du 16 mai 2007, la Société X a régulièrement interjeté appel de la décision dont elle demande la réformation.

Aux termes de son mémoire ampliatif d'appel du 31 août 2007, la Société X demande à la Cour après réformation du jugement de :

- déclarer que le licenciement de M. Y est fondé sur des fautes graves,
- en conséquence, de le débouter de l'ensemble de ses demandes,
- condamner M. Y à lui payer les sommes suivantes :
 - . 1.250.000 FCFP au titre de la clause pénale prévue à l'article 10 de son contrat de travail,
 - . 1.500.000 FCFP au titre du préjudice subi par la violation de la clause de non concurrence,
 - . 1.233.555 FCFP au titre des frais exposés à son bénéfice,
- condamner M. Y à lui payer la somme de 250.000 FCFP en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de la Nouvelle Calédonie.

Aux termes de ces écritures et de celles du 10 octobre 2007,

Sur le licenciement:

Elle soutient qu'étant de permanence le 22 décembre 2005 et n'étant pas astreint à des rondes et des tours de garde, M. Y a gravement manqué à son obligation de sécurité en s'endormant et en laissant son chien attaché à un bureau prenant ainsi le risque que celui-ci morde les autres salariés. Elle verse aux débats l'attestation et le courrier de démission de M. Z qui relate les faits.

Elle ajoute que cette faute grave n'est pas un fait isolé puisqu'il n'a pas hésité à la dénigrer en invoquant son incompetence et celle de ses collègues de travail et en favorisant le détournement de clientèle par des propositions d'embauches faites à plusieurs membres du personnel ainsi qu'il en résulte des attestations de messieurs A et B.

Elle ajoute que M. Y, le 6 janvier 2006, a inopinément quitté son poste sans autorisation avec le chien alors que M. C, directeur du personnel, l'avait contacté le 5 janvier pour qu'il soit présent lors de sa venue sur le site en précisant que ce chien devait rester sur place. Elle affirme qu'il ne peut se prévaloir de l'autorisation de M. D qui n'était pas son supérieur hiérarchique. Elle considère qu'il a de ce fait considérablement désorganisé le fonctionnement de l'entreprise.

Elle lui fait grief d'avoir détruit le matériel de la Société. Elle indique que le véhicule mis à sa disposition a été rendu dans un état de saleté et de délabrement avancé, M. Y ayant de plus ôté certains éléments de protection sur celui-ci sans autorisation alors que le règlement intérieur de la société impose aux salariés "en fin de mission de nettoyer le matériel et le ranger dans les bacs prévus à cet effet. Le véhicule devant également être nettoyé intérieurement et extérieurement". Elle lui reproche également d'avoir rendu son costume de maître chien endommagé et ceci également en contravention avec le règlement intérieur.

Elle lui fait encore grief de son insuffisance professionnelle en ce qu'il n'a pas rempli les fonctions de son poste de formateur/dresseur ainsi qu'en attestent messieurs E et Z.

Sur la clause de non concurrence :

Elle fait état la clause du contrat de travail aux termes de laquelle M. Y s'est engagé à "s'interdire à quelque titre que ce soit, directement ou indirectement, à toute activité de formateur/dresseur de chiens pour une société de gardiennage, interdiction limitée à deux ans à compter de la rupture effective du contrat sur les communes ..., ..., ... et ..."

M. Y ayant été vu sur le site de ... par plusieurs de ses employés, éléments corroborés par un compte rendu de réunion du 31 août 2006 mentionnant qu'il était présent pour la société W pour laquelle il travaille ainsi qu'en atteste M. G, elle considère en conséquence qu'il a violé la clause.

Par conclusions du 15 janvier 2008, M. Y conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a prononcé que le licenciement a été sans cause réelle et sérieuse, et à la réformation sur le surplus.

Il demande à la Cour de :

- dire que le contrat applicable est celui signé en mars 2005,
- condamner la Société X. à lui payer les sommes suivantes :

. rappel de salaire.....	404.544 FCFP,
. heures supplémentaires.....	900.362 FCFP,
. congés payés	70.000 FCFP,
. préavis.....	250.000 FCFP,
. frais de voyage.....	218.000 FCFP,
. frais de déménagement	635.328 FCFP,
. dommages et intérêts.....	1.000.000 FCFP,

le tout avec intérêts au taux légal à compter du dépôt de la requête,

- condamner la société X à lui payer la somme de 250.000 FCFP en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de Nouvelle-Calédonie.

Sur la formation du contrat, sur le contrat applicable et sur ses demandes en paiement :

Reprenant ses moyens de première instance, il indique que les parties avaient trouvé un accord dès mars 2005 et qu'il a commencé à travailler dès le 17 mai 2005. Il fait valoir qu'ainsi son voyage et celui de son épouse ainsi que de ses chiens aurait du être payés par l'employeur. Il ajoute qu'il devait également lui fournir un logement sur un terrain destiné au chenil et à l'entraînement de ses chiens. Il soutient que la Société X. n'a pas respecté ses engagements en lui versant uniquement 1.000 euros pour le voyage et le déménagement.

Il ajoute que son poste s'est aussi transformé en responsable d'équipe de gardiennage l'employeur lui ayant imposé des heures de gardiennage non rémunérées en sus de ses attributions de formateur.

Considérant qu'il a été recruté hors le territoire de la Nouvelle-Calédonie, il demande le remboursement de son billet d'avion et celui de son épouse ainsi que les frais de déménagement à hauteur de 853.702 FCFP conformément aux dispositions de l'article 2 de la délibération N°281.

Sur le licenciement ,

- Sur le non respect des règles de sécurité, il ne conteste pas s'être endormi sur son lieu de travail mais indique que son emploi n'était pas celui de gardien et qu'il se trouvait dans une pièce de repos alors qu'il avait travaillé 22 heures consécutives ainsi qu'il en résulte des plannings des permanences.

- Sur le dénigrement de l'employeur :

Il soutient qu'il a juste répondu à une question du client relative à l'absence de muselière et de cage de transport et conteste en conséquence avoir déclaré au responsable de la sécurité de ... que les chiens de la société n'étaient pas à la hauteur et lui avoir proposé ses services. Il prétend que les attestations des salariés versés aux débats ont été dictées par l'employeur et ne peuvent servir de preuve.

-Sur l'abandon de poste:

Il reconnaît avoir quitté le site alors que souffrant, il y avait été autorisé par le superviseur, M. D. Il indique qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas être revenu le lendemain alors qu'il était en arrêt maladie.

- Sur la dégradation du matériel:

Il reconnaît que son costume de maître chien a été endommagé à l'entraînement par morsure conformément à sa destination et conteste avoir dégradé le véhicule utilisé pour le transport des chiens alors que celui-ci n'était pas adapté et leur servait de chenil.

- sur les obligations de formateur-dresseur, il estime que compte tenu des horaires des agents outre les tours de garde qu'il effectuait lui-même, il ne pouvait pas les remplir.

Sur la clause de non concurrence:

Il fait valoir qu'il travaillait pour la Société W en tant que superviseur et non en tant que formateur/dresseur et que dès lors, il n'a pas contrevenu à la dite clause si elle devait trouver application. En tout état de cause il fait valoir qu'une telle clause n'était pas prévue au terme du premier contrat de travail qu'il considère être le seul applicable.

Aux termes de ses conclusions en date du 5 mai 2008, la Société X soutient que le contrat de travail de mars 2005 avait été conclu pour permettre à M. Y de venir sur le territoire. Elle ajoute qu'il est arrivé sur le territoire en mai et qu'il a commencé à travailler en septembre lorsqu'il a eu l'autorisation du gouvernement. Elle considère que l'intimé ne rapporte pas la preuve d'avoir travaillé à compter du 15 mai 2005. Elle affirme donc que le seul contrat de travail valable est celui de septembre.

Elle ajoute qu'elle ne s'est jamais engagée à acquitter le coût des billets d'avion ou les frais de déménagement et qu'ils ne peuvent être pris en charge par elle puisqu'il a été recruté sur le territoire.

Sur le licenciement et plus particulièrement sur le manquement aux règles de sécurité:

Elle affirme que lors de son endormissement M. Y, qui était avant tout formateur, n'était nullement astreint à des rondes et des tours de garde comme il le prétend.

Le 2 juin 2008, dans un dernier jeu de conclusions, M. Y souligne à nouveau qu'il est venu s'installer en Nouvelle-Calédonie et que dès lors les dispositions de l'article 2 de la délibération N° 281 doivent s'appliquer en ce qui concerne les frais de transport et de déménagement.

Il ajoute qu'il a travaillé et a fait de nombreuses heures supplémentaires non rémunérées comme messieurs H et I puisqu'il travaillait pendant la même période. Il produit en ce sens deux attestations.

Sur le licenciement, il observe que la première attestation de M. Z qui n'est ni datée ni signée et sur laquelle s'appuie l'employeur ne le cite pas nommément et que dès lors les faits qui y sont relatés ne lui sont pas imputables. Il soutient que M. Z avait fait cette attestation pour stigmatiser le manque de moyens techniques mis en place par l'employeur.

MOTIFS DE LA DECISION**Sur le licenciement et ses conséquences**

Aux termes de la lettre de licenciement en date du 2 février 2006, il est fait grief à M. Y :

- le 22 décembre 2005 s'être endormi lors d'une mission dans la pièce où les messages sont retransmis, comportement constituant une violation grave des règles de sécurité applicables dans le secteur d'activité,

La société ne produit cependant pas les plannings des agents sur le site de sorte qu'elle ne met pas en mesure la Cour de vérifier si l'endormissement de M. Y est intervenu pendant un temps de repos. Par ailleurs, la lettre de M. Z qui ne revêt pas les formes de l'article 202 du Code de Procédure Civile est imprécise dans les termes puisqu'elle n'indique ni le nom du chef d'équipe, ni la date de l'incident dont il y est fait état. Enfin comme l'a exactement relevé le premier juge, la société ne précise pas en quoi le fait que M. Y dormait, constituait une violation grave des règles de sécurité à défaut d'indiquer que son réveil n'était pas possible par les autres employés en cas de nécessité, étant de plus rappelé qu'il n'était pas seul sur le site.

- le 5 janvier 2006, d'avoir déclaré au responsable de la sécurité de la Société (...) que les chiens et les agents de l'entreprise n'était pas à hauteur laissant entendre qu'il était le seul qualifié avec son chien pour effectuer le travail de surveillance et de sécurité, d'avoir proposé aux représentants de cette société ses services en qualité de maître chien et également d'avoir essayé de débaucher certains des agents de la société en vue de le rejoindre, s'il était amené à créer une société de gardiennage avec des chiens,

Le premier juge a justement relevé le caractère ambigu des deux attestations versées à l'appui de ce grief en ce qu'elles émanaient de deux anciens salariés de la société au moment du licenciement alors que le lien de subornation n'y est pas mentionné, et que l'un des auteurs devait ensuite occuper le poste de M. Y ;

Par ailleurs, les faits relatés ne sont pas tous démontrés et sont isolés, de sorte qu'ils ne sont pas constitutifs d'une faute grave ou encore ne peuvent servir de fondement à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- d'avoir abandonné son poste le 6 janvier 2006. En l'état du certificat médical du même jour prescrivant un arrêt de travail qui établit que M. Y était souffrant, il n'est pas démontré que le salarié ait quitté de manière illicite son emploi.

- d'avoir dégradé du matériel,

. S'agissant du véhicule, outre qu'il n'est pas établi que celui-ci était équipé pour transporter des chiens ou leur servir de chenil, l'employeur se borne à verser un devis de sa réparation du 18 juillet 2006, soit environ six mois après la restitution et licenciement. En conséquence à défaut de constat lors de la remise du "MASTER" ce devis ne peut prouver que la dégradation résulte de l'utilisation non conforme faite par l'intimé,

. S'agissant du costume de maître chien, ce fait postérieur à l'entretien doit être écarté et au surplus s'agissant d'un costume de travail, une détérioration peut intervenir sans que pour autant cela soit reproché au salarié, sa fonction première étant en effet de protéger le salarié, formateur-dresseur lequel dès lors doit procéder à des exercices avec les chiens.

- d'avoir manqué à ses obligations de formateur-dresseur, faute pour l'employeur de préciser les modalités d'exécution de ladite formation, il n'est pas rapporté que M. Y ait disposé de plages horaires et de moyens nécessaires pour procéder à la formation des agents de la société,

Dès lors, les griefs invoqués qui ne sont pas démontrés, ne peuvent être retenus pour constituer une faute grave ou encore une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Par ailleurs, le premier juge a fait une exacte appréciation du montant des indemnités allouées à M. Y qui avait une ancienneté de quatre mois.

Le jugement déferé doit être confirmé sur le licenciement.

Sur la clause de non concurrence

Aux termes de la clause de non concurrence figurant au contrat de travail, M. Y s'interdisait de s'intéresser à quelque titre que ce soit directement ou indirectement à toute activité de formateur/dresseur de chiens pour une société de gardiennage pendant deux années, sur les communes de ..., ..., ... et

Il ressort de l'analyse du contrat signé par M. Y avec son nouvel employeur, la Société W que celui-ci était employé comme superviseur et non en tant que formateur-dresseur.

Par ailleurs, le fait qu'il ait été vu en tant que salarié de cette société sur le site de ... par plusieurs agents de la Société X n'établit pas qu'il avait dans cette nouvelle société des fonctions de formateur/dresseur.

Dès lors, M. Y n'a pas contrevenu à la clause de non concurrence figurant au contrat de travail et le jugement déferé doit être également confirmé sur ce point.

Sur les autres demandes de M. Y :

. Sur les rappels de salaire

Il résulte des pièces versées aux débats que trois contrats de travail ont été signés par les parties,

- le premier, le 15 mars 2005 alors que M. Y habitait en Belgique,
- les second et troisième, les 11 et 30 septembre 2005 alors qu'il était sur le Territoire, étant précisé que sur ces derniers figurait la clause " le présent contrat annule et remplace le contrat de travail en date du 15 mars 2005 qui n'a jamais eu un début d'exécution.

Il en résulte que M. Y ne peut prétendre sur la seule attestation de M. J qu'il a commencé à travailler pour l'appelante à compter de mai 2005 alors qu'il reconnaît expressément que le contrat de travail du 15 mars 2005 n'a jamais eu un début d'exécution. Le jugement sera également confirmé sur ce chef de demande.

. Sur les heures supplémentaires

M. Y se contente d'affirmer qu'il a effectué des heures supplémentaires sans être rémunéré et verse à l'appui deux attestations aux termes desquelles messieurs H et I indiquent qu'ils ont travaillé sans être rémunérés. Le seul fait que d'anciens salariés déclarent qu'ils ont fait des heures supplémentaires non rémunérées n'établit pas que M. Y en ait effectué également.

Dans ces conditions, le jugement doit être confirmé sur ce point.

⋮

Sur les frais de transport

Cependant, Il ne peut être déduit de la clause ci-dessus et de l'acceptation du salarié que ce dernier ait entendu renoncer aux garanties légales attachées au premier contrat et plus particulièrement aux dispositions de l'article 2 de la délibération N°281 selon lesquelles lorsqu'un salarié a été embauché à l'extérieur du territoire par un contrat à durée indéterminée les frais de voyage et de transport du salarié et de sa famille ainsi que les frais de transport de leur bagage sont à la charge de l'employeur lorsqu'il a exercé son activité professionnelle pendant moins de deux ans et est licencié sans cause réelle et sérieuse.

Or, il est constant que les pourparlers entre les parties sont intervenus alors que M. Y résidait en Belgique.

Il s'ensuit que l'intimé a été recruté en Belgique par la société et que les garanties liées à ce recrutement sont toujours valables nonobstant les termes des nouveaux contrats de travail.

L'article susvisé ne faisant mention que des frais de voyage et de transport du salarié et du conjoint ainsi que des bagages, M. Y n'est pas fondé à demander le remboursement des frais de transport de ses chiens et de son véhicule.

M. Y est donc en droit de solliciter les frais de voyage de son conjoint à hauteur de 214.080 FCFP (le second justificatif étant illisible) ainsi que les frais inhérents aux bagages qui doivent être évalués à la moitié de la valeur compte tenu que dans le conteneur avait été entreposé le véhicule, soit 283.395 FCFP.

Le jugement sera donc réformé sur ce point et la Société X sera condamnée à lui payer la somme de 494.475 FCFP à ce titre.

Sur les frais exposés au bénéfice de M. Y

La Société X demande le remboursement des frais au motif que le contrat de travail n'aurait pas été exécuté de bonne foi par le salarié. La faute grave n'ayant pas été retenue et le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande.

Sur les frais irrépétibles

L'équité commande d'allouer à M. Y la somme de 80.000 FCFP au titre des frais irrépétibles, l'indemnité accordée à ce titre en première instance sera confirmée.

Sur les dépens

En matière sociale il n'y pas lieu de statuer sur les dépens, la procédure étant gratuite en application de l'article 880-1 du Code de Procédure Civile. Le jugement doit donc être infirmé de ce chef.

PAR CES MOTIFS

La Cour publiquement par arrêt contradictoire déposé au greffe :

Déclare les appels recevables ;

Confirme le jugement déféré sauf en sa disposition ayant débouté M. Y des frais de transports de son épouse et des bagages ainsi que sur les dépens ;

et statuant à nouveau,

Condamne la Société X à payer à M. Y la somme de quatre cent quatre vingt quatorze mille quatre cent soixante quinze (494.475) FCFP au titre des frais de transports de son épouse et des bagages outre celle de quatre vingt mille (80.000) FCFP en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile de la Nouvelle Calédonie ;

Dit n'y avoir lieu à dépens.

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT,